

CF  
- 79454



3 1761 11709334 4



CAI  
MI  
79U54

October 15, 1979

## POSSIBLE AMENDMENTS TO THE UI ACT, 1980

©Crown  
Public

### INTRODUCTION

The purpose of these notes is to set out a number of design options for possible amendments to the Unemployment Insurance Act.

### AMENDMENTS

Amendments in the following areas are being considered:

#### i) Voluntary Quits and Misconducts

Recent data have indicated that, despite the 1976 increase of from 3 to 6 weeks, there is still a considerable problem with claimants who receive disqualifications for quitting their jobs without just cause and those who are dismissed for misconduct (1978: VQs = 225,000; misconducts = 38,000). Tougher penalties in these areas may involve an increased period of disqualification, say, to a maximum of 12 weeks as opposed to the current 6-week limit. Another solution could be to declare claimants ineligible for UI benefits until they work additional weeks of insurable employment after their voluntary quit or dismissal for misconduct.

##### a) - Increased Period of Disqualification

For those who voluntarily quit their jobs without just cause or who are fired for misconduct, the maximum period of disqualification could be increased from 6 to 12 weeks and the minimum period of disqualification could increase from 1 to 7 weeks. Where extenuating circumstances exist, the period of disqualification could be from 7 to 11 weeks. No disqualification of less than 7 weeks would be imposed. Disqualification imposed would be in respect of only the most recent separation from employment in the 20-week period preceding the claim.



b) - Requirement to Obtain Additional Insurable Weeks

Under this option, those who voluntarily quit their jobs without just cause or who are fired for misconduct could, instead of being disqualified for up to 6 weeks, be required to work in insurable employment for a specified number of weeks.

In neither case above would those who quit their jobs with just cause be affected by the provision.

In addition, we will review the appropriateness of the penalties now imposed on those beneficiaries who fail to make themselves available for suitable employment, interview or training opportunities.

ii) Benefit Rate Structure Based on Dependents

The alternatives suggested here include both two-tier and three-tier structures with differential premium and benefit rates for those with and those without dependants.

a) Two-Tier Structure

It has been proposed that those with dependants could have a benefit rate of two-thirds of their previous insurable earnings and those without dependants could have a benefit rate of 50 per cent of their previous insurable earnings.

On the premium side, those with dependants could pay the employee premium rate while those without dependants could pay three-quarters of that rate. Employers could continue to pay 1.4 times the rate of each employee. The premium rate applicable would be chosen by the insured worker on January 1, 1981 (the target implementation date for the proposal) and every January 1 thereafter. Once chosen, the premium rate would remain the same throughout the year even though dependency status may change.

The identification of dependants would be crucial. One possibility which is being examined is the definition used in the Income Tax Act.

b) Three-Tier Structure

Those with dependants could receive a benefit rate of two-thirds on the first \$13,780 of insurable earnings (on an annual basis) and a 40 per cent benefit rate on the next \$13,780 (on an annual basis). Those without dependants could receive a rate of 50 per cent on the first \$13,780 and 40 per cent on the next \$13,780.

On the premium side, those with dependants would pay the employee premium rate while those without dependants would pay three-quarters of that rate. Employers could continue to pay 1.4 times the rate of each employee.



One possibility with this extended income coverage would be to restrict it to the initial and labour force extended phase (i.e. the regional extended phase could be excluded).

NOTE: In addition, it would be important, as a consequential amendment to the three-tier structure, to repeal the provisions relating to the repayment of benefit by high income claimants.

iii) Maternity Benefits

The federal government has been under considerable pressure from women's groups to correct some of what they view as inequities in the UI Program in terms of its impact on women. In consequence, we have proposals for consideration which would provide claimants with more flexible options for maternity benefits. They are in four main areas as follows:

- a) Replacement of Section 46 - The eligibility of pregnant women for regular benefits during the maternity period is currently restricted such that these women are automatically disentitled from receiving regular benefits for the 15-week period from the eighth week before the week of expected confinement for birth until the sixth week after the confinement week. Under this possible amendment, Section 46 could be eliminated or be replaced with a more flexible rule. For example, the period of disentitlement referred to could be shortened to two weeks before the week of confinement, the week of confinement and four weeks after. Women would be disentitled from regular benefits for this period unless they could demonstrate capability and availability for work.
- b) Modification of the "Magic 10 Rule" - This possible amendment would involve the restructuring of subsection 30 (1) of the Act to amend that part which requires women applying for maternity benefits to have ten or more insurable weeks of employment in the twenty-week period that immediately precedes the thirtieth week before the expected date of birth. The specific design of an alternative test of labour force attachment has not been determined.
- c) Flexibility in the Availability of Maternity Benefits - Additional flexibility in this area would permit women to draw maternity benefits at any time during the period initial benefits were payable; that is any 15 of the first 25 weeks of benefits. (At present, these benefits are only payable in the first fifteen weeks of a claim.)



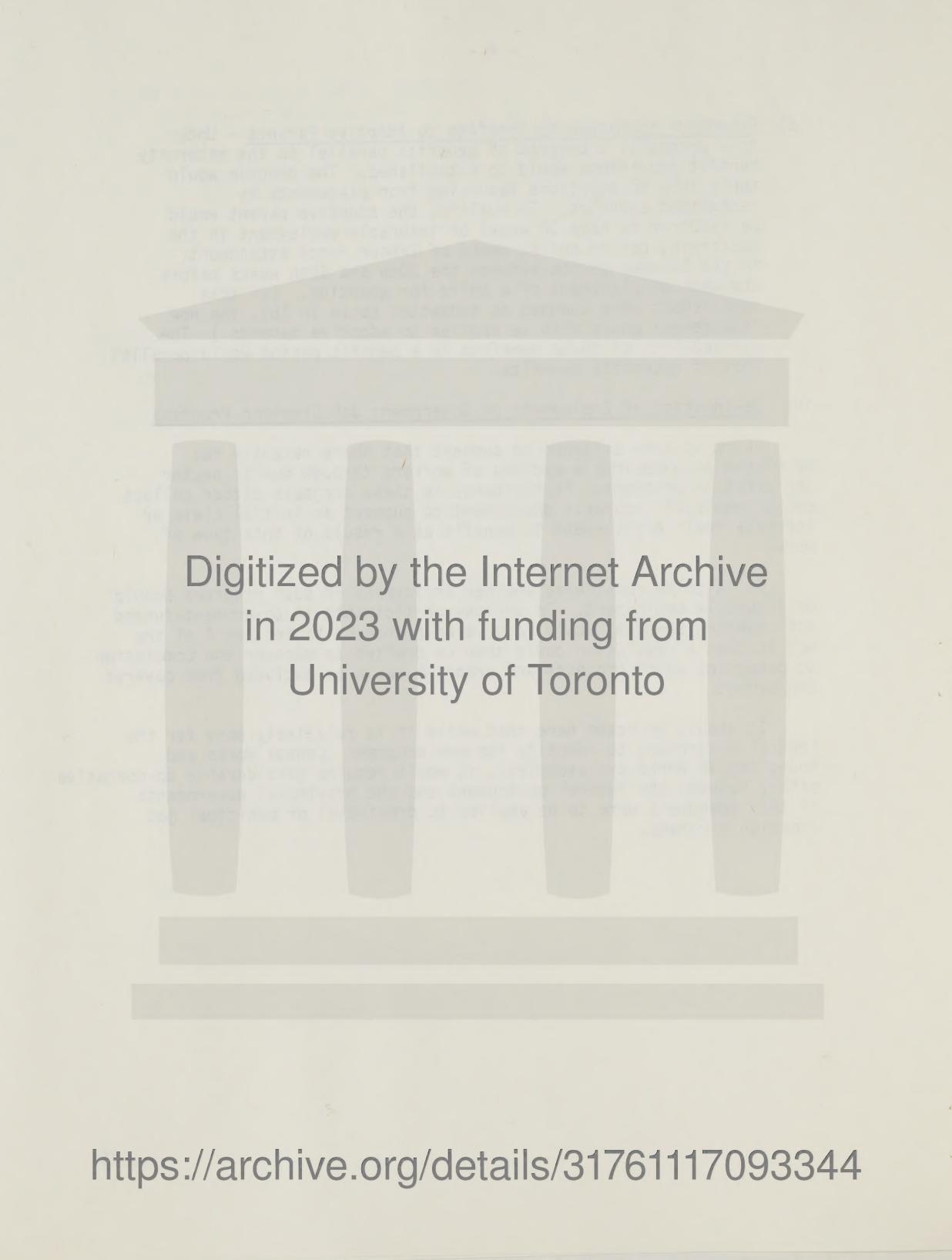
d) Extension of Maternity Benefits to Adoptive Parents - Under this proposal, a program of benefits parallel to the maternity benefit provisions would be established. The program would apply only to adoptions resulting from placements by recognized agencies. To qualify, the adoptive parent would be required to have 20 weeks of insurable employment in the qualifying period and 10 weeks of labour force attachment in the 20-week period between the 30th and 50th weeks before the week of placement of a child for adoption. (If this requirement were changed as suggested above in (b), the new requirement could also be applied to adoptive parents.) The availability of these benefits in a benefit period would parallel that of maternity benefits.

iv) De-insuring of Employment on Government Job Creation Programs

There is some evidence to suggest that there recently has developed an undesirable cycling of workers through public sector job creation programs. Participants in these projects either collect enough weeks of insurable employment to support an initial claim or increase their entitlement to benefit as a result of this type of work.

It is to be considered whether employment in such programs should be insurable employment. To exclude participants in government-funded job creation programs would involve an amendment to Section 4 of the Act so that a regulation could then be drafted to empower the Commission to determine which projects and programs would be excluded from covered employment.

It should be noted here that while it is relatively easy for the federal government to identify its own programs (Canada Works and Young Canada Works are examples), it would require considerable co-operative effort between the federal government and the provincial governments if this amendment were to be applied to provincial or municipal job creation programs.



Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117093344>

v) Entrance Requirements

The current variable entrance requirement (VER) of from 10 to 14 weeks will expire in December 1980 unless extended by affirmative resolution of Parliament. On expiration of the VER, the minimum entrance requirement for regular benefit would be 14 weeks for all claimants. If not otherwise amended or deleted, the new entrant/re-entrant rules would remain at 20 weeks while the repeater rule would be 14 plus up to 6 additional weeks.

The main options to be examined are as follows:

- a) Continuation of 10-to 14-Week VER - This would involve an amendment which would extend the current variable entrance requirement (VER) of from 10 to 14 weeks, due to expire in December 1980, on a permanent basis.
- b) VER of from 10 to 20 Weeks - This would involve a modification in the range of the VER. It may be possible to design this new wider range in such a way that the entrance requirements would not be significantly increased in areas of high unemployment, particularly in those areas east of the Ottawa River. This would mean, of course, an increase in the entrance requirements in the areas of lower unemployment. This option would probably involve the elimination of the special entrance requirement for repeaters and new entrants/re-entrants.

Two additional options to be examined would be:

- c) Fixed 14-Week Requirement for Regular Benefits - Under this amendment, consideration would be given to taking steps in advance of December 1980 to replace the variable entrance requirement (VER) with a fixed 14-week entrance requirement. The entrance requirements for new entrants/re-entrants and repeaters would be abolished.
- d) Fixed 15-Week Requirement for All Benefits - This would involve the replacement of the VER with a fixed 15-week entrance requirement which could apply to all claimants applying for regular, sickness, maternity and retirement benefit. The distinction between minor and major attachment claimants would disappear. While the entrance requirement for regular benefit would increase, that for sickness, retirement and maternity benefit would be reduced from 20 to 15 insurable weeks. The entrance requirements for new entrants/re-entrants and repeaters would be abolished.



vi) Desirability of Retaining the New Rules for Minimum Insurability

The recent legislation changed the basis for minimum insurability from an earnings base (1/5 of maximum weekly insurable earnings) to a time base for hourly-rated workers (20 hours per week) and a dollar base for employees paid on other bases (30% of maximum weekly insurable earnings). There has been some criticism from particular groups that the 20-hour rule is too high and that it has created anomalous situations in which groups whose employment should apparently warrant coverage are being excluded. Specific mention is made of

- persons who work for more than one employer all for less than 20 hours a week but when combined, work far in excess of 20 hours,
- teachers, pilots and others who may be paid on the basis of less than 20 hours per week or who are required by collective agreement or legislation to work less than 20 hours a week.

Under the present regulations, this employment would not be insurable.

Several options are open to deal with the problems. They are as follows:

- a) Our examination suggests that a number of the identified problems could be resolved through minor amendments to the regulations without changing the 20-hour/30% rules. For example, employment with more than one employer totalling more than 20 hours per week when combined could be facilitated through a minor regulatory amendment. Similarly, teachers and pilots could be deemed to work 20 hours per week to take account of preparatory or other work involving employment in addition to the formal number of hours worked.
- b) This would involve a change to the regulations such that the minimum insurability requirement would be either 20 hours of work or 30% of the maximum insurable earnings for all insured persons. This would permit a person to be covered by either rule.
- c) This would involve changing the 20-hour requirement established by regulation to, say, 18 or 15 hours.
- d) Another possibility would be to revert to a dollar minimum.



vii) Developmental Uses of UI Funds

This proposal would involve an extension of the assignment of benefit provisions to permit claimants to be paid from a non-UI source, e.g., training allowances or remuneration from a job creation project, subject to the recoupment of the cost from the UI account.

It would also involve amending the section dealing with UI job creation to remove restrictions on the types of programs which can be utilized for UI job creation and to provide clear authority to use UI benefits in the form of wage subsidies.

viii) Allowable Earnings Formula

UI benefits are currently reduced on a dollar-for-dollar basis as a result of employment earnings in excess of 25% of the UI benefit rate. Various modifications have been suggested to this formula since it could serve as a disincentive to take part-time employment while on claim or limit the extent of such employment. The following options have been proposed for examination:

- a) This option would permit claimants to earn up to one-third of their benefit rate before their benefits are reduced dollar-for-dollar in respect of employment earnings above this level.
- b) A second option would involve the deduction of 50¢ for every dollar of employment earnings from UI benefit, subject to a maximum remuneration (i.e., UI plus employment earnings) of 90% of the claimant's previous insurable earnings level.
- c) A third approach would be to deduct 60¢ for every dollar of employment earnings a claimant had from UI benefit.

In addition, there is a proposal to work with Health and Welfare Canada to explore options which will go some way towards eventual harmonization of all work incentive programs.



ix) Refinancing of Expenditures

This financial measure would be designed to reduce government expenditures and would not affect program expenditures. It would involve an amendment to the "threshold" formula which currently requires the government to pay the cost of those initial regular and labour force extended benefits which are attributable to the excess of the annual national rate of unemployment over the threshold rate. Currently, the threshold is calculated using an 8-year moving average of unemployment rates. Two options are being considered. They are as follows:

- a) A change of the 8-year moving average to say, a 3-year moving average would be involved.
- b) A second approach would be to eliminate the "threshold" formula. As a result of this amendment, the private sector, through employer and employee premiums, would be required to finance the total cost of initial regular and labour force extended benefits.



x) Housekeeping and Other Amendments

A review of such items as

- the desirability of a penalty provision for employers
- other housekeeping amendments to tidy up various provisions of the Act

could result in the inclusion in a legislative package of a number of additional amendments.



## APPENDIX A

### UI AMENDMENTS: PROPOSED TIMETABLE

- DISTRIBUTION OF OPTIONS BEING EXAMINED AND IMPACT DATA TO PROVINCES PRIVATE SECTOR, ETC. BY MID-NOVEMBER 1979
- BILATERAL/MULTILATERAL WORKING LEVEL MEETINGS WITH PROVINCES ON OPTIONS AND IMPACT BY MID-DECEMBER 1979
- CONSULTATIONS WITH PROVINCES, PRIVATE SECTOR, ETC. JANUARY 1980
- FORMULATION OF LEGISLATIVE PACKAGE BY END OF JANUARY 1980
- CONSIDERATION AND APPROVAL OF PACKAGE BY CABINET BY END OF FEBRUARY 1980
- INTRODUCTION OF BILL MARCH 1980



CAI  
MI  
-79054

Government  
of Canada

Le 15 octobre 1979

TRE

## MODIFICATIONS ENVISAGÉES À LA LOI SUR L'ASSURANCE-CHÔMAGE, 1980

### INTRODUCTION

L'objet du présent document est d'indiquer un certain nombre de modifications qui pourraient être apportées éventuellement à la Loi sur l'assurance-chômage.

### MODIFICATIONS

Il est envisagé d'apporter des modifications dans les domaines suivants:

#### i) Départ volontaire et mauvaise conduite.

Des données recueillies dernièrement ont révélé que même si la durée de la période d'exclusion avait été portée de 3 à 6 semaines en 1976, dans le cas des prestataires qui quittent leur emploi sans motif valable ou qui sont renvoyés pour mauvaise conduite, le problème n'a pas été réglé pour autant et continue d'inquiéter grandement la Commission (en 1978, le nombre de salariés ayant quitté volontairement leur emploi sans raison valable s'élevait à 225,000, tandis que le nombre des salariés ayant été renvoyés pour mauvaise conduite s'élevait à 38,000). Au nombre des pénalités plus sévères qui pourraient être imposées dans ces cas, une augmentation de la durée de la période d'exclusion jusqu'à un maximum de douze semaines, par exemple, par opposition à la durée limite de six semaines en vigueur à l'heure actuelle, pourrait être envisagée. Une autre solution serait de déclarer les prestataires inadmissibles au bénéfice des prestations d'assurance-chômage jusqu'à ce qu'ils aient travaillé un nombre supplémentaire de semaines d'emploi assurable après avoir quitté volontairement leur emploi ou avoir été renvoyé pour mauvaise conduite.



a) - Augmentation de la durée de la période d'exclusion.

Dans le cas des prestataires qui ont quitté volontairement leur emploi sans motif valable ou qui sont renvoyés pour mauvaise conduite, la durée maximale de la période d'exclusion pourrait être portée de six à douze semaines, ainsi la période minimale d'exclusion s'accroîtrait de 1 à 7 semaines. Lorsque le prestataire pourrait faire la preuve de circonstances atténuantes, la période d'exclusion pourrait se situer entre 7 et 11 semaines. Aucune exclusion d'une durée de moins de 7 semaines ne serait imposée. Les exclusions ne viseraient d'ailleurs que la plus récente cessation d'emploi au cours de la période de vingt semaines qui a précédé la présentation d'une demande de prestations.

b) - Nécessité d'accumuler un nombre supplémentaire de semaines d'emploi assurable.

En vertu de cette option, les prestataires qui quitteraient volontairement leur emploi sans motif valable ou qui seraient renvoyés pour mauvaise conduite pourraient être tenus d'occuper un emploi assurable pendant un nombre précis de semaines au lieu d'être exclus pour une période maximale six semaines.

Dans un cas comme dans l'autre, les prestataires qui auraient quitté leur emploi pour un motif valable ne seraient pas touchés par ces dispositions.

En outre, il est prévu de revoir le bien-fondé des pénalités qui sont maintenant imposées dans le cas des bénéficiaires qui négligent de profiter d'une offre d'emploi convenable, de se présenter à une entrevue, ou de suivre les cours de formation vers lesquels ils ont été dirigés.

ii) Structure des prestations fondée sur les personnes à charge.

Les solutions de rechange proposées ci-dessous englobent des structures de prestations à deux et à trois niveaux comportant des taux de cotisations et de prestations différents selon que les prestataires ont charge de famille ou non.

a) Structure à deux niveaux.

Il a été proposé que les prestataires ayant des personnes à charge touchent un taux de prestations représentant les deux tiers de leur rémunération assurable antérieure et que ceux sans personne touchent un taux de prestations représentant 50 pour cent de leur rémunération assurable antérieure.



Pour ce qui touche les cotisations, les prestataires ayant charge de famille cotiseraient à l'assurance-chômage au taux du salarié tandis que les prestataires sans personne à charge ne cotiseraient trois-quarts du même taux. Les employeurs pourraient continuer à cotiser au taux qui représente 1,4 fois la cotisation du salarié. Le taux de cotisation applicable serait choisi par le salarié assuré le 1er janvier 1981 (la date de mise en oeuvre qui a été fixée pour la proposition) et chaque 1er janvier suivant. Une fois établi, le taux des cotisations demeurerait le même pendant toute l'année même si les charges de famille du salarié venaient à changer.

L'identification des personnes à charge serait cruciale. Une des possibilités envisagées consisterait à utiliser la définition que comporte la Loi de l'impôt sur le revenu.

b) Structure des prestations à trois niveaux.

Les prestataires ayant charge de famille pourraient recevoir un taux de prestations représentant les deux-tiers de la première tranche de \$13,780 de leur rémunération assurable (rémunération annuelle) et 40 pour cent des \$13,780 suivants (rémunération annuelle). Dans le cas des prestataires sans personne à charge, le taux de prestations représenterait 50 pour cent de la première tranche de \$13,780 gagnés et 40 pour cent des \$13,780 suivants.

Pour ce qui touche les cotisations, les prestataires ayant charge de famille cotiseraient au taux du salarié tandis que ceux sans personne à n'assumerait que les trois-quarts de ce taux. Les employeurs pourraient continuer à cotiser à un taux représentant 1,4 fois la cotisation de chaque salarié.

L'élargissement de la protection du revenu pourrait notamment se limiter aux prestataires qui touchent des prestations initiales et des prestations de prolongation fondées sur la durée d'emploi (à l'exclusion des prestations de prolongation fondées sur le taux régional de chômage).

REMARQUE: En outre, il serait important, par suite de l'adoption d'une structure des taux de prestations à trois niveaux, d'abroger les dispositions relatives au remboursement des prestations par les prestataires à revenu élevé.

iii) Prestations de maternité.

Les groupements féminins exercent des pressions considérables sur le gouvernement fédéral pour que certaines des injustices que comporte le régime d'assurance-chômage soient éliminées en ce qui concerne les femmes. En conséquence, nous avons ébauché des propositions qui rendraient plus souples les dispositions relatives au versement des prestations de maternité. Les modifications proposées visent quatre principaux secteurs que voici:



- a) Remplacement de l'article 46. L'admissibilité des femmes enceintes aux prestations ordinaires de chômage au cours de la période de maternité est actuellement restreinte de sorte que ces femmes sont automatiquement jugées inadmissibles aux bénéfices des prestations ordinaires pour la période de 15 semaines commençant la huitième semaine qui précède la semaine prévue de l'accouchement et se termine la sixième semaine qui suit celle de l'accouchement. En vertu de la modification envisagée, l'article 46 serait supprimé ou remplacé par une règle plus souple. Par exemple, la période d'inadmissibilité indiquée pourrait être ramenée à deux semaines avant la semaine d'accouchement, à la semaine d'accouchement et à quatre semaines après celle-ci. Les femmes seraient inadmissibles aux prestations ordinaires à moins qu'elles fassent la preuve qu'elles sont capables et disponibles pour travailler.
- b) Modification de la "règle des 10 semaines magiques". - Cette modification envisagée comporterait la restructuration du paragraphe 30 (1) de la Loi pour modifier la partie qui exige que les femmes qui demandent des prestations de maternité aient accumulé dix semaines d'emploi assurable ou plus au cours de la période de vingt semaines immédiatement antérieure à la trentième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement. La méthode de rechange qui permettrait de déterminer avec précision si la personne était assurée au moment de la conception n'a pas encore été arrêtée.
- c) Assouplissement des règles régissant l'admissibilité aux prestations de maternité. - Une plus grande souplesse dans ce domaine permettrait aux femmes de toucher des prestations de maternité à n'importe quel moment au cours de la période des prestations initiales; c'est-à-dire, qu'elles pourraient percevoir quinze prestations hebdomadaires au cours des 25 premières semaines de prestations. (A l'heure actuelle, ces prestations sont payables uniquement au cours des quinze premières semaines de la période de prestations.)
- d) Admissibilité des parents adoptifs aux prestations de maternité. - En vertu de cette proposition, un programme de prestations semblable aux dispositions relatives aux prestations de maladie serait mis sur pied. Le programme ne s'appliquerait qu'aux parents qui adoptent un enfant par l'intermédiaire d'organismes reconnus. Pour être admissible, le parent adoptif pourrait être tenu d'avoir accumulé 20 semaines d'emploi assurable au cours de sa période de référence et avoir travaillé pendant dix semaines au cours de la période de vingt semaines comprises entre la 30<sup>e</sup> et la 50<sup>e</sup> semaines qui précèdent la semaine de l'adoption de l'enfant. (Si cette exigence est modifiée comme il est proposé en b) ci-dessus, les nouvelles exigences pourraient également



être appliquées aux parents adoptifs.) Les conditions régissant l'admissibilité des parents adoptifs à ces prestations, au cours d'une période de prestations, seraient semblables à celle régissant le versement des prestations de maternité.

iv) Suppression de la protection accordée par le régime d'assurance-chômage dans le cadre des programmes publics de création d'emploi.

Il y a lieu de croire que les programmes publics de création d'emplois ont récemment favorisé la formation d'un mouvement cyclique et indésirable de travailleurs. Les participants à ces projets accumulent soit suffisamment de semaines d'emploi assurable pour étayer une demande initiale de prestations soit augmentent suffisamment leur admissibilité aux prestations par suite de ce genre de travail.

Aussi est-il envisagé de ne plus assurer de tels emplois. Afin d'exclure du bénéfice des prestations les participants aux programmes de création d'emplois financés par l'Etat, il faudrait apporter une modification à l'article 4 de la Loi afin qu'une disposition réglementaire puisse être élaborée pour permettre à la Commission de déterminer les projets, et les programmes dont les emplois ne seraient pas assurables.

Il faut noter que même s'il est assez facile pour le gouvernement fédéral d'identifier ses propres programmes (Canada au travail et Jeunesse Canada au travail, par exemple), il faudrait que le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux travaillent en étroite collaboration pour que cette modification soit appliquée aux programmes provinciaux et municipaux de création d'emplois.

v) Norme d'admissibilité

La norme variable d'admissibilité (NVA) en vigueur, qui varie de dix à quatorze semaines, expirera en décembre 1980 à moins que ce délai ne soit prolongé par la suite d'une décision du Parlement. Une fois la NVA expirée, le nombre minimum de semaines d'emploi assurable exigé pour être admissible au bénéfice des prestations ordinaires serait de quatorze semaines pour tous les prestataires. Toutefois, si la norme n'est ni modifiée ni supprimée, le nombre de semaines imposé aux prestataires ayant entré pour la première fois sur le marché du travail continuera d'être de vingt, alors que celle des prestataires réitérant une demande de prestations sera de quatorze semaines plus une période maximale de six semaines.

Voici les principales options qui s'offrent à l'examen:

a) Maintien d'une NVA allant de dix à quatorze semaines. - Cette option nécessiterait un amendement à la Loi qui établirait de façon permanente la



norme variable d'admissibilité actuelle allant de dix à quatorze semaines qui est censée expirer en décembre 1980.

b) NVA allant de dix à vingt semaines. - Il faudrait modifier l'écart de variation de la NVA. On pourrait élaborer ce nouvel écart de variation de façon à ce que les conditions d'admissibilité ne seraient pas notablement accrues, particulièrement dans ces régions situées à l'est de la Rivière des Outaouais. Ce changement impliquerait naturellement un accroissement des conditions d'admissibilité dans la régions où le chômage est moins élevé. Si cette option était retenue, il faudrait probablement supprimer les conditions spéciales d'admissibilité imposées aux prestataires ayant entré sur le marché du travail pour la première fois et réitérant une demande de prestations.

Il y a deux autres options possibles :

c) Une norme d'admissibilité fixe de quatorze semaines pour les prestations ordinaires. - Si cette solution était adoptée, il faudrait songer à prendre des mesures avant décembre 1980 en vue de substituer à la norme variable d'admissibilité une norme d'admissibilité fixe de quatorze semaines.

d) Une norme d'admissibilité fixe de quinze semaines pour toutes les prestations. - Il faudrait remplacer la NVA par une norme fixe de quinze semaines qui s'appliquerait à tous les prestataires qui demandent des prestations ordinaires, de maladie, de maternité ou de retraite. Il n'y aurait plus de distinction faite entre les prestataires de la deuxième catégorie et ceux de la première. La norme d'admissibilité imposée dans le cas des prestations ordinaires serait accrue, tandis que pour les prestations de maladie, de retraite et de maternité, elle s'établirait dorénavant à quinze semaines plutôt qu'à vingt comme auparavant. Quant à la norme d'admissibilité s'appliquant aux prestataires ayant entré sur le marché du travail pour la première fois et réitérant une demande de prestations elle serait abolie.

vi) Serait-il souhaitable de conserver les nouvelles règles relatives au minimum de la rémunération assurable?

Les mesures législatives récemment adoptées ont modifié la base de calcul du minimum de la rémunération hebdomadaire assurable de sorte que ce minimum, qui était établi d'après les gains (1/5 du maximum de la rémunération hebdomadaire assurable), est maintenant calculé en fonction des heures de travail accomplies, dans le cas des salariés rémunérés à l'heure (vingt heures par semaine), et du montant gagné, dans le cas des autres salariés (30% du maximum de la rémunération hebdomadaire assurable). Certains groupes objectent que la règle des vingt heures est trop élevée et qu'elle entraîne des anomalies par suite desquelles certains groupes de salariés, dont l'emploi devrait apparemment bénéficier de la protection du régime, en sont exclus. Ce sont les cas suivants :

- les personnes ou service de plus d'un employeur qui accomplissent pour chacun d'eux moins de vingt heures de travail par semaine mais qui, dans l'ensemble, exécutent beaucoup plus que ce nombre d'heures de travail;



- les enseignants, les pilotes et les autres salariés qui sont parfois rémunérés en fonction de moins de vingt heures par semaine, ou qui sont tenus par leur convention collective ou par la législation en vigueur, d'accomplir un nombre d'heures de travail hebdomadaire inférieur à ce nombre.

En vertu des dispositions réglementaires actuelles, ce type d'emploi n'est pas assurable.

Il y a plusieurs solutions possibles aux problèmes, à savoir les suivantes:

- a) Notre examen a fait ressortir la possibilité de résoudre un certain nombre des problèmes identifiés en n'apportant que des modifications mineures aux règlements, sans pour autant modifier les règles relatives aux vingt heures de travail ou à la proportion de 30%. Par exemple, il ne suffirait que d'une légère modification aux Règlements pour accorder la protection du régime aux personnes travaillant pour le compte de plus d'un employeur et dont la totalité des heures de travail s'élève à plus de vingt heures par semaine. De même, les enseignants et les pilotes pourraient être considérés comme employés vingt heures par semaine, afin qu'il soit tenu compte des heures consacrées à la préparation de leur travail ou à d'autres activités professionnelles en plus de leurs heures normales de travail.
- b) On pourrait alors modifier les articles des Règlements de sorte que le minimum de la rémunération assurable équivaudrait soit à vingt heures de travail, soit à 30% du maximum de la rémunération assurable pour tous les assurés. L'une ou l'autre de ces règles pourrait donc s'appliquer à n'importe quel prestataire.
- c) On pourrait modifier la règle des vingt heures établie par le Règlement et ramener ce nombre à, mettons, dix-huit ou quinze heures.
- d) Une autre possibilité consisterait à rétablir le calcul du minimum de la rémunération assurable en fonction des gains.

vii) Utilisation des fonds de l'assurance-chômage à des fins de création d'emplois.

Pour mettre en oeuvre cette proposition, il faudrait étendre le champ d'application des dispositions relatives à la cessibilité des prestations afin de permettre aux prestataires de toucher des fonds provenant d'ailleurs que du régime d'assurance-chômage, par exemple: des allocations de formation ou de la rémunération provenant d'un projet de création d'emploi, sous réserve que le montant équivalent soit réemboursé par le Compte d'assurance-chômage.



Il serait également nécessaire de modifier l'article traitant de l'utilisation des fonds d'assurance-chômage à des fins de création d'emplois afin de lever les restrictions quant aux genres de programmes qui peuvent être utilisés à cette fin et d'autoriser expressément l'utilisation des prestations d'assurance-chômage comme subventions salariales.

viii) Mode de calcul de la rémunération permise.

Toute rémunération provenant d'un emploi qui est supérieur de plus de 25% au taux de prestation de l'Assurance-Chômage est déduite telle quelle du montant des prestations d'assurance-chômage. Divers changements ont été proposés à ce sujet, étant donné que l'application de cette formule a peut-être pour effet de décourager les prestataires de prendre un emploi à temps partiel pendant qu'ils touchent des prestations ou de limiter leur nombre d'heures de travail. Les diverses options suivantes ont été mises de l'avant:

- a) La première option permettrait aux prestataires de gagner jusqu'à concurrence d'un-tiers de leur taux de prestation avant que la rémunération qu'ils touchent au-delà de ce seuil soit déduite intégralement de leurs prestations.
- b) Une deuxième option comporterait la déduction de 50¢ du montant des prestations d'Assurance-Chômage pour chaque dollar de rémunération provenant de l'emploi, sous réserve d'une rémunération maximale (c'est-à-dire de la somme des prestations et de la rémunération provenant de l'emploi) équivalent à 90 pour cent du montant de la rémunération assurable que touchait auparavant le prestataire.
- c) Une troisième méthode consisterait à déduire 60¢ du montant des prestations d'Assurance-Chômage pour chaque dollar de rémunération provenant de l'emploi exercé par le prestataire.

De plus, il a été question de travailler en commun avec Santé et Bien-être social Canada afin d'explorer diverses options qui ouvrirait la voie à une unification ultérieure de tous les formulaires de rémunération admise pour tous les programmes de soutien de revenus.

ix) Nouveau mode de financement des dépenses.

La méthode de financement envisagée viserait à réduire les dépenses de l'Etat sans porter atteinte aux dépenses du régime. Elle nécessiterait un changement de la formule relative au "seuil" selon laquelle le gouvernement doit actuellement assumer le coût des prestations ordinaires de la phase initiale et de la phase de prolongation fondée sur la durée d'emploi lorsque le taux de chômage national annuel excède le taux de chômage fixé comme seuil. À l'heure actuelle, ce seuil est établi au moyen d'une moyenne mobile des taux de chômage calculée sur huit ans. Deux solutions sont à l'étude.



Ce sont les suivantes:

- a) Selon la première option possible, il faudrait utiliser une moyenne mobile de trois ans plutôt qu'une moyenne établie sur huit ans.
- b) La deuxième solution serait d'éliminer la formule du "seuil". Par conséquent, le secteur privé, par l'intermédiaire des cotisations des employeurs et des salariés, serait tenu de financer la totalité du coût des prestations ordinaires de la période initiale et des prestations de prolongation fondées sur la durée d'emploi.
- x) Autres modifications de moindre importance.

Une étude des questions suivantes:

- de la question de savoir s'il serait souhaitable d'incorporer une disposition prévoyant une pénalité pour les employeurs;
- de certaines autres modifications de moindre importance ayant pour objet de clarifier diverses dispositions de la Loi;

pourrait aboutir à l'inclusion de plusieurs autres modifications dans un ensemble de mesures législatives.



ANNEXE "A"

AMENDEMENTS A LA LOI D'ASSURANCE-CHOMAGE:  
ECHEANCIER PROPOSE

- INDICATION AUX PROVINCES ET AU SECTEUR  
PRIVE DES OPTIONS DEVANT ETRE EXAMINEES  
ET DE LEURS REPERCUSSIONS MI-NOVEMBRE 1979
- REUNION DE TRAVAIL AVEC LES PROVINCES  
POUR ETUDIER CES OPTIONS ET LEURS  
REPERCUSSIONS MI-DECEMBRE 1979
- CONSULTATIONS AVEC LES PROVINCES,  
LE SECTEUR PRIVE ETC. JANVIER 1980
- FORMULATION DE L'ENSEMBLE DES AMENDEMENTS  
LEGISLATIFS FIN JANVIER 1980
- CONSIDERATION ET APPROBATION DE CET  
ENSEMBLE LEGISLATIF PAR LE CABINET FIN FEVRIER 1980
- INTRODUCTION DU PROJET DE LOI AU  
PARLEMENT MARS 1980





